

**HUBUNGAN ANTARA OPTIMISME DENGAN *WORK-FAMILY*
ENRICHMENT PADA POLISI WANITA DI POLRESTABES SEMARANG**

Irana Dewi Kanya Wasistha
15010114120049

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
iranadewikw@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan *work-family enrichment* pada polisi wanita di Polrestabes Semarang. Optimisme didefinisikan sebagai suatu keyakinan individu secara positif dalam menghadapi permasalahan di kehidupan, sementara itu *work-family enrichment* adalah kemampuan individu dalam menjalani perannya dalam pekerjaan dan keluarga yang saling berkontribusi positif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 polwan dengan sampel penelitian sebanyak 90 polwan. Karakteristik subjek penelitian dalam penelitian ini yaitu polwan dengan masa dinas diatas 1 tahun yang telah menikah. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Penelitian ini menggunakan Skala Optimisme (29 aitem $\alpha=0,937$) dan Skala *Work-Family Enrichment* (35 aitem $\alpha=0,968$). Berdasarkan metode analisis regresi sederhana didapatkan bahwa $r_{xy}= 0,730$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara optimisme dengan *work-family enrichment*. Optimisme memberikan sumbangan efektif sebesar 53,3%.

Kata Kunci : optimisme, *work-family enrichment*, polisi wanita

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keluarga merupakan sekumpulan dua atau lebih individu yang terikat karena hubungan keluarga, perkawinan, atau adopsi, serta hidup bersama dalam satu rumah tangga dan berinteraksi satu sama lain (Friedman, 2010). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 52 tahun 2009, keluarga adalah unit terkecil dalam masyarakat yang terdiri dari suami istri atau suami istri dan anak atau ayah dan anaknya atau ibu dan anaknya. Sementara menurut Ariani (2009), keluarga yaitu lingkungan pertama dan utama bagi pertumbuhan dan perkembangan individu karena sejak lahir anak tumbuh dalam lingkungan keluarga. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa keluarga adalah unit terkecil dalam masyarakat yang terbentuk karena adanya ikatan perkawinan, hubungan darah, ataupun adopsi. Keluarga setidaknya terdiri dari suami, istri, serta anak yang dimana setiap anggotanya memiliki peran masing-masing.

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern, kini sudah banyak wanita yang bekerja sebagai sarana untuk pengembangan diri maupun memperluas wawasan, karena pada masa sekarang kesempatan yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan itu sama. Kesempatan wanita untuk bekerja sudah semakin banyak karena adanya kemajuan di berbagai sektor kehidupan. Banyaknya wanita yang bekerja dapat menekan jumlah pengangguran di Indonesia dengan cukup signifikan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS 2018), jumlah tenaga kerja wanita dalam sektor formal pada tahun 2015 sebanyak

37,8%, dan mengalami peningkatan pada tahun 2016 sebanyak 38,16%. Dari data tersebut menunjukkan adanya peningkatan pekerja wanita di Indonesia setiap tahunnya serta adanya peningkatan dalam berbagai bidang di Indonesia. Sementara itu, di Kota Semarang jumlah pekerja wanita mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2012 pekerja wanita di Kota Semarang berjumlah 242.141 orang, dan mengalami peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2015 sebanyak 372.827 orang (BPS Kota Semarang, 2018). Anoraga (2009) menyebutkan bahwa banyak perubahan serta kemajuan yang ada di berbagai bidang, salah satunya banyaknya jumlah wanita yang mulai bekerja serta semakin banyak wanita yang dapat bekerja dalam jenis pekerjaan yang jarang dipilih oleh wanita. Saat ini, tidak sedikit wanita tersebut bekerja di bidang pekerjaan yang mayoritas dikerjakan oleh pria. Pekerjaan-pekerjaan pria yang saat ini mulai diambil wanita namun tidak banyak seperti supir, tukang kayu, tukang las, pekerja bangunan, tukang parkir, penambang batu, maupun petugas kepolisian.

Bekerja merupakan sebuah kebutuhan setiap manusia tidak terkecuali bagi wanita untuk memenuhi kebutuhannya, serta menempatkan diri pada keadaan yang lebih baik dibandingkan sebelumnya. Selain kehidupan pekerjaan, terdapat hal lain yang harus diperhatikan oleh seseorang selain bekerja. Hal tersebut merupakan kehidupan pribadi seseorang yang dimiliki oleh setiap orang dalam menjalani hari-harinya. Seseorang yang bekerja dituntut untuk menyelaraskan antara kehidupannya ditempat kerja, kehidupan pribadinya, dan lingkungan sosial yang saling berpengaruh satu sama lain. Mencari nafkah dengan bekerja tidak lagi hanya dilakukan bagi suami, namun istripun saat ini sudah banyak yang bekerja.

Hal ini menyebabkan peningkatan pada tenaga kerja wanita, karena para wanita dapat mengasah keterampilan dan kemampuannya. Santrock (2012) mengemukakan bahwa pada masa dewasa awal merupakan masa untuk mencari pekerjaan dan menjalin hubungan dengan pasangan. Pada tugas perkembangannya, individu pada masa dewasa awal sudah mulai memilih teman untuk dijadikan sebagai suami/istri, mencari pekerjaan, membina keluarga dengan pasangan, mengasuh anak dan mengelola rumah tangga (Hurlock, 2003). Menurut Susanto (2009) wanita yang bekerja dan sudah berkeluarga memikul dua peran yang berat yaitu peran keluarga serta peran pekerjaan. Maka diharapkan para wanita karir dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut agar tidak mengalami konflik.

Menyeimbangkan peran sangat penting bagi semua wanita karir apapun profesinya. Salah satunya sebagai polisi wanita. Sebagai polisi wanita mempunyai beban tugas, visi misi, fungsi, dan tanggung jawab yang sama dengan polisi laki-laki seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Kepolisian No. 2 Tahun 2002 pasal 13 menyatakan bahwa tugas pokok Polri yaitu memelihara keamanan serta ketertiban masyarakat, memberikan perlindungan, pengayoman, menegakkan hukum, dan memberikan pelayanan pada masyarakat. Dimana tugas seorang wanita tidak hanya untuk bekerja namun menjadi ibu rumah tangga yang dapat mengurus keluarganya.

Sebagai polisi wanita, dituntut untuk mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi Kepolisian terutama mengenai jam kerja. Saat ada kegiatan seperti operasi lilin menjelang natal atau operasi ketupat menjelang lebaran hampir

seluruh anggota kepolisian di terjunkan untuk mengatur lalu lintas dan tugas lainnya dalam 24 jam (Gitoyo, dalam Mayangsari & Mardalis, 2015). Hal ini dapat memicu konflik dalam peran seorang polisi wanita dan akan mempengaruhi kinerjanya, karena sebagian besar waktunya dilakukan dalam pekerjaan yang dapat membuat keluarga tidak nyaman dan menuntut waktu bersama. Dapat dikatakan profesi polisi wanita memiliki beban yang berat dibandingkan pekerjaan lainnya, misalnya PNS atau guru yang memiliki waktu kerja lebih santai. Dilihat dari kewajiban dan tuntutan yang harus dipatuhi oleh polisi wanita, tidak sedikit kemungkinan yang akan mengalami susahya menyeimbangkan kedua peran yang dimilikinya.

Selama ini, telah banyak ditemukan anggota polisi yang berperilaku menyimpang dari aturan yang dapat menurunkan citra polisi, salah satunya yaitu penembakan yang dilakukan oleh anak buah kepada Wakapolrestabes Semarang. Selain itu mengenai seorang polisi yang menembak istrinya karena masalah rumah tangga (Lutfiyah, 2011). Terdapat pula seorang polwan ditemukan gantung diri dirumahnya pada 25 Juli 2018 yang berada di Batam yang sebelumnya mengaku depresi kepada suami (Hida & Syaiful, 2018). Perilaku seperti penyalahgunaan wewenang, asusila, miras, serta kasus bunuh diri atau penembakan adalah suatu gambaran perilaku polisi yang mengalami stres.

Menurut Jayanegara (2007), stres kerja yang dialami polisi berada di tingkat menengah. Selain itu, menurut Glasser (dalam Amaranto, 2003), pekerjaan sebagai polisi merupakan suatu pekerjaan yang berbahaya dan membuat stres. He, Zhao, dan Archbold (dalam Magdalena, 2008) menyatakan bahwa petugas

polisi bertugas dengan berinteraksi langsung dengan publik dan dihadapkan pada kondisi pada masyarakat yang paling mengancam. Masyarakat yang dimaksud adalah orang-orang yang melakukan tindakan membahayakan orang lain dan melanggar hukum, misalnya teoris dan pembunuh. Kontak langsung tersebut dapat membuat polisi dapat terkena efek negatif tersebut secara langsung yang dapat menimbulkan stres. Selain itu, polisi juga merupakan pekerjaan yang *stressful*, dikarenakan tidak memiliki kuasa untuk penugasan yang akan diberikan, serta kondisi kejahatan seperti apa yang akan dihadapi (Howard, dalam Magdalena, 2008).

Menurut hasil wawancara pada tiga polisi wanita di Polrestabes Semarang menunjukkan bahwa sebagai polwan memiliki tanggung jawab dan kewajiban yang berat di kantor, ditambah pula dengan kewajiban sebagai ibu dirumah. Jam kerja yang padat, serta tuntutan pekerjaan yang tidak menentu membuat polwan tidak mudah untuk menghabiskan waktu dengan keluarga. Salah satu polwan menyebutkan bahwa sangat berat untuk dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, terutama disaat anak sakit. Polwan diharuskan memilih salah satu yang sama sama penting bagi hidupnya. Selain itu, terdapat pengalaman masa kecil anak yang selalu diingat ketika ibu nya yang seorang polwan diharuskan pergi ber dinas pada malam hari yang sulit dilupakan hingga sekarang. Hal tersebut membuat polwan tersebut merasa sedih dan bingung ketika harus meninggalkan anaknya. Walaupun terdapat beberapa hal yang membuat seorang polwan bingung dan sedih ketika dihadapkan pada pilihan pekerjaan dan keluarga, terdapat hal yang menarik. Salah satu polwan menyebutkan bahwa setelah

menjalani hal seperti ini cukup lama, ia merasa mampu mengatasi permasalahan yang terjadi saat dihadapkan pada pilihan seperti itu. Ia mampu beradaptasi dan menjalani kehidupannya lebih baik dibandingkan pada saat awal menikah dan memiliki anak. Polwan tersebut sebisa mungkin untuk meluangkan waktu pada saat hari libur untuk bersama keluarga. Atau hanya sekedar dirumah dan makan malam, hal tersebut sudah membuat polwan senang. Selain itu, polwan tersebut merasa bahwa keluarganya merupakan sosok yang membuat ia semangat untuk bekerja dan memberikan yang terbaik dari hasil kerjanya. Saat merasa lelah, suami dan anaknya memberikan dukungan yang dapat membuat ia merasa lebih baik sehingga ketika keesokannya ia tidak merasa lelah dan tetap semangat untuk beraktivitas kembali.

Mariati (2013) menyebutkan bahwa terdapat hal lain yang diperhatikan seseorang selain bekerja. Hal tersebut dapat berupa kebutuhan dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial yang dimiliki, kebutuhan untuk dihargai, dan terdapat ketidakseimbangan dalam kehidupan pribadi dengan beban kerja yang dilakukan di kantor yang akhirnya dapat membuat kehidupan dalam keluarga, pribadi, maupun lingkungan menjadi terganggu. Sebuah survei dilakukan oleh *True Careers* pada tahun 2002 mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan hasilnya yaitu 70% dari 1.500 responden tidak mempunyai keseimbangan yang baik dalam kehidupan pribadi dengan pekerjaan (Lockwood, dalam Widyasari, Susilawati & Ula, 2015).

Keluarga dan pekerjaan merupakan dua faktor yang sangat penting. Terutama sebagai polwan, keputusan yang diambil seorang wanita yang telah

menikah untuk bekerja membuat wanita mempunyai dua peran penting yang saling berkaitan dalam pemenuhan peran yaitu dalam pekerjaan dan keluarga. Menurut Warner dan Hausdof (2009) hasilnya menyatakan bahwa terdapat peran ganda yang dimiliki individu dalam peran pekerjaan maupun keluarga yang dapat menimbulkan suatu konflik baik dalam kehidupan pekerjaan atau keluarganya. Konflik tersebut dapat memberikan efek buruk bagi individu, yaitu dapat menurunkan kesehatan, memicu stres, dan menurunkan kualitas hidup (Warner & Hausdof, 2009). Selain itu, konflik yang terjadi juga dapat berpengaruh pada kehidupan pekerjaan individu. Pada sebuah penelitian menyebutkan bahwa konflik yang terjadi dapat mempengaruhi kepuasan kerja di suatu organisasi (Allen dalam Grandey, Cordeiro, & Couter 2005). Peran ganda individu tersebut dapat berpengaruh pada aktivitasnya di rumah maupun pekerjaannya. Peran ganda yang dimiliki wanita menurut Herdiansyah (2016) disebutkan sebagai beban ganda (*double burden*) yaitu beban peran karena tugas domestik (keluarga) harus diutamakan seorang wanita di samping tugas publik (pekerjaan). Keputusan tersebut bukan merupakan keputusan yang salah namun hal terpenting yaitu kemampuan wanita untuk dapat menyeimbangkan kedua peran yang diembannya.

Suatu kondisi individu dimana pengalamannya dalam satu peran (pekerjaan) dapat meningkatkan kualitas hidup peran (keluarga) lainnya disebut *work-family enrichment* (Greenhauss & Powell, 2006). Kualitas hidup yang dapat ditingkatkan dapat berupa segala macam hal-hal positif yang terjadi dalam hidup seseorang seperti sikap, keterampilan, dan emosi positif (Frone, 2003). Menurut penelitian Lim dan Song (2012) menunjukkan bahwa peran dalam pekerjaan dapat

memberikan keuntungan bagi keluarga seperti meningkatkan kesejahteraan anggota keluarga, serta peran keluarga juga dapat memberikan keuntungan dalam kehidupan pekerjaan yaitu manajemen stres dan menurunkan tingkat stres individu. Menurut Rothbard (2001) yaitu seorang individu dapat menaikkan kualitas sumber daya serta perhatiannya dalam menjalani peran yang dimilikinya.

Menurut penelitian Greenhauss dan Powell (2006) hasilnya menunjukkan peran individu dalam kehidupan kerja dan keluarga dapat menaikkan kualitas kesehatan fisik, kesehatan mental, serta dapat menjadi benteng bagi efek negatif dari peranan yang lain. Selain itu peranan pekerjaan dan keluarga dalam kehidupan individu sangat bermanfaat untuk menyelesaikan konflik dan masalah yang ada pada peran yang lainnya (Greenhauss & Powell, 2006). Menurut Rothbard (2001) seorang individu dapat mengatur beberapa peran bersamaan, dan peran-peran tersebut akan meningkatkan atau memperkaya kehidupan.

Individu harus memiliki kemampuan baik fisiologis maupun psikologis untuk menghadapi permasalahan yang muncul didalam keduanya dalam menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan. Greenhaus & Powell (2006) mengungkapkan terdapat lima jenis sumber daya yang ada dalam individu, yaitu wawasan dan keterampilan (*coping skill, interpersonal skill*), sumber daya fisik maupun psikologis (*optimism, hardiness, self-efficacy*), lingkungan sosial (*social-capital*), sumber daya material (pemberian atau uang), fleksibilitas (pengaturan kerja).

Menurut Grzywacz dan Marks (2000), pasangan suami istri yang belum memiliki anak akan dapat lebih meningkatkan kualitas hidup dibandingkan dengan pasangan yang telah memiliki anak. Sedangkan dalam Kirchmeyer (1992), para orangtua yang melibatkan merawat anak secara langsung atau memiliki keterlibatan psikologis dalam pengasuhan anak akan lebih mengalami *family to work enrichment* dibandingkan dengan orangtua yang tidak melibatkan diri. Selain itu, Grzywacz dan Marks (2000) menemukan bahwa *personality characteristics* berpengaruh pada work-family enrichment, hasilnya yaitu seseorang yang memiliki tingkat neurotisme tinggi memiliki kaitan yang negatif bagi *work-family enrichment*. Namun, seseorang yang memiliki tingkat ekstrasversi yang tinggi (antusias, enerjik, dan aktif dalam bekerja) dapat meningkatkan kualitas hidup baik dalam pekerjaan maupun keluarga (Grzywacz & Marks, 2000). Masih sedikit penelitian yang mengkaji secara khusus mengenai hubungan optimisme dengan *work-family enrichment*. Menurut penelitian Aryee dan Tan (2005) dari 267 orang yang bekerja *full time* dalam berbagai jenis pekerjaan dan organisasi di India, menghasilkan bahwa optimisme tidak berpengaruh secara signifikan dengan *work-family enrichment*. Sedangkan dalam penelitian Dyson-Washington (2006), mendapatkan bahwa optimisme berpengaruh positif pada *work-family enrichment*. Perbedaan budaya dari penelitian tersebut serta berbagai jenis pekerjaan yang diteliti yang memungkinkan *work-family enrichment* untuk diteliti kembali di Indonesia terutama pada polisi wanita. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aarde dan Mostert (2005), menemukan bahwa pekerja wanita yang mengalami pengalaman

positif dalam pekerjaan dan keluarganya akan lebih merasakan kepuasan dalam hidupnya dan lebih berkomitmen pada pekerjaannya. Selain itu, pekerja wanita yang memiliki pengalaman yang banyak dari pekerjaannya akan membangkitkan emosi positif yang akan disalurkan pada pengalamannya dirumah (Aarde & Mostert, 2005). Baral dan Bhargava (2009) menemukan bahwa *work-family enrichment* ini dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan *job outcomes* (kepuasan kerja, komitmen, dan perilaku kerja).

Individu yang berpikiran optimis akan lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaannya, serta lebih bahagia dalam kehidupannya sehari-hari. Menurut Scheier & Carver (2002), seseorang yang optimis merupakan orang yang menginginkan sesuatu yang diharapkan terjadi di hidupnya, namun seseorang yang mengharapkan sesuatu yang buruk bagi hidupnya merupakan sosok yang pesimis. Seseorang yang optimis mempunyai harapan yang kuat mengenai banyak hal yang terjadi dalam kehidupannya serta mampu mengatasi permasalahannya dengan terampil walau mendapatkan suatu cobaan dan merasa tidak sanggup menghadapinya (Goleman, 2002). Sikap optimisme sangat bermanfaat bagi seseorang, yaitu memberikan kesejahteraan fisik dan kesehatan mental serta membantu seseorang dalam peyesuaian diri dengan kehidupan sosial dan lebih mendapatkan kepuasan hidup (Scheier, Carver, & Bridges, 1994).

Optimisme yaitu suatu keyakinan individu bahwa peristiwa yang buruk atau kegagalan hanya bersifat sementara, tidak akan mempengaruhi aktivitas lain, serta tidak mutlak disebabkan oleh diri sendiri namun dapat disebabkan oleh hal lain (Seligman, 2006). Individu yang optimis selalu berusaha untuk berpikiran positif

dan berusaha untuk menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya. Selain itu, individu yang optimismen pun akan menganggap suatu kegagalan disebabkan oleh suatu hal yang dapat diubah, sehingga bisa berhasil pada masa yang akan datang. Sementara individu yang pesimis akan melihat kegagalan sebagai kesalahan dirinya sendiri, dan tidak dapat diubah.

Optimisme merupakan salah satu faktor psikologis yang mampu meningkatkan *work-family enrichment*. Frone (dalam Dyson-Washington, 2006) menyatakan bahwa optimisme mampu mempengaruhi keterampilan, pengalaman individu, dan peluang yang didapatkan serta dikembangkan individu dalam suatu peran (keluarga atau pekerjaan). Penelitian oleh Dyson-Washington (2006) mengenai hubungan antara optimisme dengan *work-family enrichment* pada siswa dan karyawan universitas menghasilkan bahwa optimisme berhubungan secara positif terhadap *work-family enrichment*, *family-work enrichment*, kepuasan kerja, kepuasan keluarga, dan kepuasan hidup. Selain itu, Rotondo dan Kincaid (2008) melakukan penelitian yang menyatakan optimisme yang dimiliki individu dapat meningkatkan *work-family enrichment* pada individu tersebut. Dalam penerapannya di kehidupan sehari-hari Rotondo dan Kincaid (2008) menyebutkan bahwa apabila seorang individu menggunakan pemikiran positif dalam penyelesaian masalahnya maka aspek positif yang digunakan dalam penyelesaian masalah tersebut dapat membawa manfaat secara langsung baik perannya di keluarga maupun pekerjaan. Semakin optimis seseorang maka akan semakin kecil kemungkinannya untuk mengalami stres (Vollmann, dkk, 2011). Pada penelitian yang dilakukan oleh Padhy, Celli, dan Padiri (2015) ditemukan bahwa polisi

di India yang telah bekerja lebih dari 10 tahun memiliki optimisme yang lebih tinggi dibandingkan dengan polisi yang bekerja dibawah sepuluh tahun. Selain itu, optimisme tersebut mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang yang dapat bermanfaat di pekerjaannya. Optimisme yang dimiliki seseorang terutama anggota polisi tinggi, karena sifat militeristik sudah dibentuk sejak pendidikan sehingga penyelesaian masalah serta kemampuan beradaptasi dalam pekerjaan sudah dibangun sejak awal (Wicaksana & Shaleh, 2017).

Seseorang polwan yang memiliki optimisme mengenai masa depannya sangat percaya pada dirinya sendiri maka dapat meningkatkan motivasinya dalam melakukan pekerjaan. Seperti yang kita tahu, pekerjaan para polisi tidaklah mudah, seperti mengayomi masyarakat dan menindaklanjuti kekerasan atau tindakan kriminal yang terjadi di tengah-tengah masyarakat. Maka dari itu, apabila seseorang memiliki sikap optimisme mengenai masa depan serta kehidupannya merupakan suatu hal yang sangat diperlukan bagi para pekerja tidak terkecuali polisi wanita, karena dapat memberikan pemikiran serta semangat sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta berpengaruh pada kehidupan pribadinya.

Penelitian mengenai hubungan antara optimisme dengan *work-family enrichment* masih belum banyak dikaji terutama di Indonesia. Pada penelitian ini ingin lebih mengetahui mengenai apakah optimisme dapat berpengaruh pada *work-family enrichment* melalui salah satu peran dalam kehidupan pekerjaan serta keluarga. Peneliti ingin mengukur seberapa besar tingkat pengaruh optimisme terhadap *work-family enrichment* pada polisi wanita. Maka peneliti ingin

melakukan penelitian untuk mengetahui adanya hubungan optimisme dengan *work-family enrichment* pada polisi wanita di Polrestabes Semarang.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas pada penelitian hubungan antara optimisme pada *Work-Family Enrichment* pada Polisi Wanita di Jawa Tengah adalah “Apakah terdapat hubungan antara optimisme dengan *Work-Family Enrichment* pada Polisi Wanita di Polrestabes Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan *work-family enrichment* pada Polisi Wanita di Polrestabes Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya serta memberikan sumbangan bagi Ilmu Psikologi, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu dapat menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian di bidang Psikologi Industri dan Organisasi selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan referensi bagi Polisi Wanita di Indonesia pada umumnya dan bagi Polisi Wanita di Polrestabes Semarang pada khususnya mengenai hubungan antara optimisme dengan *Work-Family Enrichment*, sehingga dapat sebagai bahan acuan untuk

melakukan peningkatan sikap optimisme bagi individu untuk menunjang *work-family enrichment*.